

УДК 316.334

**ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ЗНАНИЯ И
ОПЫТ**

Мельчекова, О.Г.

*Доцент, к.э.н., доцент кафедры менеджмента,
Уральский государственный экономический университет
г. Екатеринбург, Россия
(kaf463@mail.ru).*

**PREPARATION OF MANAGEMENT PERSONNEL: KNOWLEDGE
AND EXPERIENCE**

Melchekova, O.

*Associate Professor,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of Management,
Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia
(kaf463@mail.ru).*

АННОТАЦИЯ

Излагаются теоретические и практические вопросы подготовки менеджеров организаций в современных условиях. Определена необходимость своевременной профессиональной диагностики и ориентации будущих менеджеров. Сформулированы направления исследований по программам повышения результативности управленческого труда и эффективности менеджмента

ABSTRACT

Outlines theoretical and practical training of managers of organizations in modern conditions. Identified the need for timely diagnostics and professional orientation of future managers. Formulated research topics in the programs of improvement of managerial labor efficiency and management efficiency

Ключевые слова: менеджмент организации, менеджеры, подготовка управленческих кадров.

Keywords: organization management, managers, management training.

Важнейшим условием развития эффективной экономики в современных условиях является формирование стабильного и активного потенциала блока «бизнес-экономика-труд-образование». Значительную роль в этом процессе должно сыграть наличие современных управленческих кадров, образующих фундамент проведения в жизнь как действующих, так и инновационных парадигм управления.

Динамичное развитие современных социально-экономических отношений, необходимость эффективного и качественного управления современными организациями требуют от руководителей всех уровней управления высокого профессионализма и глубоких теоретико-методологических знаний в области менеджмента, понимания фундаментальных основ его практического воплощения и достижения поставленных целей.

Комплексная проблема формирования управленческих кадров включает в себя, в частности, организацию эффективной системы подготовки и переподготовки кадров как для государственных предприятий, так и для коммерческих структур и предпринимательского сектора экономики. Особое место в этой системе обучения должно уделяться вопросам подготовки менеджеров для управления организациями.

Формирование и развитие организаций как первичных и важнейших звеньев производственно-хозяйственного комплекса страны невозможно без эффективного менеджмента и менеджеров – современного аппарата управления и современных руководителей, которые должны ясно представлять миссию и цели организации, определять стратегию и тактику руководства, структурировать организационные процессы, организовывать

деятельность персонала, направляя все усилия на достижение общих целей организации [2, с.3].

Знание теоретических основ менеджмента организации формирует необходимую фундаментальную базу профессиональной подготовки руководителей этого звена социально-экономической сферы, создавая предпосылки для эффективного и устойчивого развития организации.

Практическое применение основных инструментов менеджмента – функций, методов, стилей управления должно базироваться на основополагающих принципах управления, обеспечивающих выполнение поставленных задач и повышение эффективности управленческой деятельности. Особый акцент должен быть сделан на особенностях управленческого труда и факторах повышения эффективности управления в организации, что позволяет изыскивать дополнительные резервы и рационально использовать ресурсы в процессе управленческой деятельности.

При этом весь набор знаний, умений и навыков, необходимых современному менеджеру, должен быть нацелен на формирование системного представления о менеджменте как ключевом факторе обеспечения эффективности деятельности современных организаций.

Профессия руководителя коллектива, функционирующего в любой сфере, - специфическая форма трудовой деятельности, требующая не только соответствующей профессиональной подготовки, но и особых личностных качеств. Среди них – способность быстро ориентироваться в динамичной экономической и социально-политической обстановке, умение безошибочно выбирать оптимальные действия из множества возможных альтернатив, своевременно и оперативно принимать управленческие решения и последовательно и четко их осуществлять. Для руководителя крайне важны также: знание психологии работников, умение побуждать и мотивировать исполнителей к выполнению обязанностей и реализации принимаемых решений, высокая личная культура и культура делового общения, ответственность, уверенность, принципиальность, твердость и

последовательность в действиях, умение доводить начатое дело до логического завершения.

Все эти качества приобретают особую значимость в современных условиях бизнес-среды, характеризующихся динамичностью и неопределенностью результатов деятельности. В решении инновационных задач, являющихся неперенным атрибутом успешной работы предприятий в настоящее время, возможно не следует стремиться к излишней регламентации деятельности работников, ведущей к сдерживанию их творческого подхода к выполнению поставленных задач; нужно быть готовым мотивировать и поддерживать не просто исполнителей, а сотрудников-новаторов, стремящихся привнести новое видение решаемой задачи; уметь создать благоприятные условия для проявления инициативы и сотрудничества.

«Современный менеджер должен хорошо ладить с людьми, разбираться в структурных механизмах организации, иметь математические способности, художественное чутье и творческое воображение. Иными словами, нужен универсальный гений, каковых в реальной действительности практически не существует», - отмечал известный специалист в области менеджмента П. Друкер [1, с.119].

Данное обстоятельство предопределяет необходимость своевременной профессиональной диагностики и ориентации будущих управленческих кадров. Среди целей такой работы: развитие навыков будущих менеджеров в разработке, выборе и реализации управленческих решений, умении работать с людьми, способности эффективным способом решать поставленные перед организацией задачи и др. Чем качественнее будет профессиональная подготовка будущих специалистов-менеджеров, тем эффективнее будут результаты их управленческой деятельности, тем меньше окажется производственных потерь, конфликтов, социальных проблем и т.д.

При проведении психодиагностики личности кандидата на овладение той или иной профессии применяются различные методы: анкетирования,

тестирования, психологического анализа, ролевого эксперимента и наблюдения, собеседований, оценки способности к руководству и лидерству и др. Они достаточно хорошо известны и широко используются в различных странах. Однако наблюдения показывают, что разработки подобного типа, успешно применяемые в других условиях, могут оказаться по сути недостаточно пригодными для эффективного применения, если будут полностью и однозначно переноситься в российскую среду без учета ее особенностей. Причина в определенной степени кроется в имеющихся ментальных различиях, в исторически сложившихся политических, социально-экономических условиях; в психологии, социальной ориентации и социальном поведении людей.

В действующей системе профессиональной подготовки менеджеров достаточно широко и успешно применяются переводные учебные издания. Это можно отметить как положительный факт с точки зрения обогащения отечественных теории и практики управления опытом менеджмента зарубежных стран. Однако процесс обучения должен в достаточной степени учитывать и специфику, реалии и тенденции социально-экономического развития России.

Исходя из нынешних условий формирования экономической системы страны, подготовка менеджеров, на наш взгляд, должна быть основана на российской модели экономики с учетом положительного зарубежного опыта управления и особенностей российского менеджмента.

В этой связи необходимо более широкое привлечение предприятий к образовательному процессу, исключая при этом формальное решение проблемы. Необходимо изыскивать возможности для создания реально действующей производственной базы, позволяющей предоставлять места для организации практического обучения студентов, результаты которого составляют основу формирования навыков и умений будущих специалистов, подкрепляющих и развивающих их теоретические знания, полученные в процессе обучения в вузах. Должны прорабатываться вопросы мотивации и

заинтересованности предприятий в предоставлении таких условий для эффективного образовательного процесса, предлагаться новые формы интеграции образовательных и производственных центров.

Те же вопросы возникают при решении проблем профессиональной подготовки и повышения квалификации управленческих кадров: необходимы интеграция и заинтересованность всех участников процесса в достижении эффективных результатов на взаимовыгодной основе.

Для решения подобных проблем, вероятно, потребуется проведение дополнительных исследований по следующим направлениям:

- анализ и обобщение возможностей интеграции зарубежного и отечественного опыта в теории и практике менеджмента организаций; необходимо более тщательное изучение и учет особенностей российского опыта управления предприятиями;
- формирование профессионально-личностных моделей менеджеров на основе структуризации их работы и типологии решаемых профессиональных управленческих задач с учетом современных требований;
- разработка организационно-методических основ обучения менеджеров с учетом современных социально-экономических условий развития страны.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2012.
2. Мельчекова О.Г. Теория и практика менеджмента организации: учеб. пособие /О.Г. Мельчекова; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. ун-та], 2016.